Die Lohnformen in den Fabrikbetrieben des westoberschlesischen Industriebezirks

Auszug

aus einer Schrift zur Erlangung der Würde eines Doktors der Staatswissenschaften (rer. pol.) bei der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Schlesischen Friedrich Wilhelms-Universität zu Breslau

vorgelegt von

Erhard Wichmann

in Breslau

Gleiwitz 1924
Druck von Neumanns Stadtbuchdruckerei

Gedruckt mit Genehmigung der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau.
Referent: Professor Dr. Bräuer.

Der Mangel an neueren Untersuchungen der Wirtschaftspraxis hinsichtlich ihrer Lohngebung und die Beschränkung der bisherigen Forschung auf Einzelbetriebe oder einzelne Industriezweige war für die Abfassung und den Umfang der vorliegenden Arbeit bestimmend.

Der einleitende erste Teil gibt eine Schilderung und Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Unternehmungen und der Arbeiter als den im Lohnverhältnis sich gegenüber stehenden Parteien. Der zweite Teil umfaßt die Darstellung der in den einzelnen Fabriken vorgefundenen Lohnformen. Der dritte Teil enthält die theoretische Untersuchung dieser Erscheinungen und der letzte faßt die grundlegenden Gedanken durch einen Ueberblick über das Gebiet der Lohngebung zusammen.

Es werden zunächst die Fabriken mit Zeitlohn untersucht, hauptsächlich die Brauereien und Mühlen, die Seifen- und Lederfabriken, die Fabriken der weiterverarbeitenden Metallindustrie und der chemischen Industrie, sodann diejenigen, welche überwiegend oder im gleichen Verhältnis wie Zeitlohn Stücklohn anwenden, besonders die Glas-, Schuh-, Zementfabriken, die Fabriken der Holz- und Metallindustrie und die Ziegeleien und schließlich diejenigen, in welchen eine Lohnform üblich ist, welche weder zum Zeitlohn noch zum Stücklohn gerechnet werden kann und welche als Zeitstücklohn bezeichnet worden ist, z. B. bei der Schwerindustrie, der weiterverarbeitenden Metallindustrie, den Reichseisenbahnwerkstätten und der Industrie der feuerfesten Steine.

Die theoretische Behandlung der einzelnen Lohnformen baut sich derart auf, daß von den einfachen Erscheinungen zu den verwickelten vorgeschritten wird und demgemäß zunächst der Zeitlohn, sodann der Stücklohn, weiterhin der Zeitstücklohn und zuletzt die diesen gemeinsamen Erscheinungen untersucht werden.

Die Auseinandersetzung über den Zeitlohn beruht — gerade wie die über die andern Lohnformen — nicht auf der Methode der bisherigen Literatur, nämlich dem die Lohnformen miteinander nur vergleichenden Verfahren, sondern diese werden als Problem für sich betrachtet, und es wird deshalb auf ihre Grundlagen zurückgegangen. Da im Zeitlohn die Arbeit entsprechend der Zeit, während welcher sie geleistet wird, entgolten wird, ist die Beziehung zwischen Arbeitsleistung, Zeit und

Lohn klarzustellen. Als Maß wird die Zeiteinheit betrachtet und als Entgelt für die Leistung in der Zeiteinheit der Lohnsatz angesehen. Zeiteinheit und Lohnsatz werden begrifflich gegenüber dem Löhnungszeitraum bezw. Lohn und Verdienst abgegrenzt. Als die in der Praxis üblichen Zeiteinheiten ergeben sich: Stunde, Schicht, Tag, Woche, Monat; den Gründen der Wahl der einzelnen Verfahren wird nachgegangen. Die verschiedenartige Bewertung der Leistung kommt in der Höhe des Lohnsatzes zum Ausdruck. Es werden Lohnstufen unterschieden. Es sind insbesondere die der gelernten und ungelernten, der männlichen und weiblichen, der volljährigen und jugendlichen Arbeiter; die gelernten Arbeiter werden weiterhin gestuft, und zwischen den volljährigen und jugendlichen werden die nach Jahresstufen zusammengefaßten jungen Arbeiter eingereiht. Die Gliederung in berufsfremde und Berufsfacharbeiter, in produktive und unproduktive Arbeiter und die Bildung der Orts- und Lohnklassen wird gestreift.

Bei Betrachtung des Stücklohns wird als die wesentliche Eigenart der Lohnform die Tatsache der Stückelung der Arbeitsverrichtung angesehen, wodurch die Arbeitsleistung meßbar gemacht wird. Das Arbeitsstück ist nicht nur ein Einzelprodukt, sondern es umfaßt auch Teilarbeiten, mitunter Summen gleichartiger Erzeugnisse. Wenn für die Fertigung eines Stückes ein Stückpreis festgesetzt wird, so ergibt er sich als Produkt aus der festgelegten Herstellungszeit, der Grundzeit, welche durch eine Zeiteinheit gemessen wird, und dem dieser Zeiteinheit zugewiesenen Geldbetrag, dem Grundzeitlohnsatz. Als das übliche Verfahren der Festsetzung der Grundzeit ergibt sich die Festsetzung nach der Herstellungszeit des Stückes im Zeitlohn. Die Grundzeit ist dann entweder gleich der Herstellungszeit im Zeitlohn, oder es werden Abzüge oder Zuschläge vorgenommen. Die Wirkung auf die Verdienstmöglichkeiten und die Lohnkosten wird dargelegt. Der Grundzeitlohnsatz ist entweder bei Berechnung aller Stückpreise ein- und derselbe oder er wechselt. Im ersteren Falle ist er gleich einem Durchschnitt der in der Fabrik angewendeten Lohnsätze. Im zweiten Falle wird bei jeder Vergebung einer Arbeit der Lohnsatz gewählt, welcher dem mit der Ausführung betrauten Arbeiter zugehört. Da die Berechnung eines Stückpreises nicht stets vorgenommen, sondern auch mit der Grundzeit allein gerechnet wird, lassen sich ein Stückpreis- und ein Stückzeitverfahren unterscheiden.

Für die Erfassung der Lohnverfahren, welche weder zum Zeitlohn noch zum Stücklohn gerechnet werden können, haben die bisher vorliegenden Versuche einer Einordnung nicht genügt, und es wurde nach neuen Gesichtspunkten vorgegangen. Als hauptsächlichste Hemmung ist die Ueberschätzung der Prämie und die Unklarheit dieses Begriffs angesehen worden. Die Prämie wird von der Lohnform losgelöst und es werden unterschieden Zuschläge, welche als Ansporn zum Zwecke der Beschleunigung der Leistung (z. B. Gantt's Bonus-, Taylors Pensumverfahren), Prämien, welche zwecks Materialersparnis oder Erhöhung der Arbeitsgüte (Ofenhaltbarkeitsprämie) und Zulagen, welche für Sonderleistungen oder Mehrausgaben gewährt werden (Ueber-

stunden, Soziallohn). Als das Gemeinsame der nicht zum Zeitlohn oder Stücklohn zählenden Erscheinungen wird erkannt, daß die Lohnbemessung zugleich von der verfahrenen Zeit und den verarbeiteten Stücken abhängig ist. Deshalb wird die Bezeichnung Zeitstücklohn gewählt. Die in den oberschlesischen Fabriken angewendeten Zeitstücklöhne werden zusammengefaßt in solche, welche von der Grundzeit und solche, welche von einer Richtleistung ausgehen. Bei ersteren wird der Lohnsatz in zwei Teile zerlegt und der eine Teil zum Grundzeitlohnsatz eines Stücklohnteilverfahrens und der andere zum Lohnsatz eines Zeitlohnteilverfahrens gemacht oder es wird die verfahrene Zeit mit dem vollen Lohnsatz und die bei der Stückfertigung ersparte Zeit mit einem Anteil davon entlohnt, die Mehrleistung also nach der Zeit gemessen und entgolten. In der andern Gruppe der Zeitstücklöhne wird die Fertigung einer gewissen Stückzahl in einer bestimmten Zeit festgelegt und die Mehrleistung stückweise gemessen und entgolten.

Als die gemeinsame Grundlage der Lohnformen wird die Zeit festgestellt. Bei den Stück- und Zeitstücklöhnen tritt dazu das Stück, wofür eine zahlenmäßige Aufstellung und eine Darstellung im Koordinatensystem mit Stückeinheiten und Markbeträgen auf den Ordinaten gegeben wird. Die hier möglichen Verfahren der Grundzeitfestsetzung werden mit Schätzen, Proben — wobei die Massenprobe und die Zeitstudie unterschieden werden — und Errechnen zusammengefaßt. Schließlich wird auf den Charakter der Einzelarbeit und Gruppenarbeit und auf die Bezeichnung Akkord, die als unzutreffend und entbehrlich erachtet wird, eingegangen.

Die in der Literatur mit Lohnform, Lohnsystem, Lohnbemessungsmethode benannten Erscheinungen umfassen nicht das Problem als Ganzes. Dieses handelt von der Lohngebung, der Frage, wie die Arbeitsleistung entgolten wird. Soll der Umfang und Inhalt dieses Gebiets dargestellt werden, so muß auf eine Einfügung der zahlreichen Erscheinungen in eine Systematik oder Theorie verzichtet werden. Statt dessen wird die Frage aus den Zusammenhängen entwickelt. Dann umfaßt eine kurze Darstellung die Grundsätze, welche die Messung der Arbeitsleistung zum Ziele haben (Lohnformen: Zeitlohn, Stücklohn, Zeitstücklohn; Lohnverfahren innerhalb der Lohnformen), die Erreichung einer Mehrleistung bezwecken (Zuschläge, Prämien), die Verdienstberechnung bei Gesamtleistungen mehrerer Arbeiter ermöglichen (Verdienstaufteilung und -beteiligung) und besondere geldliche oder geldwerte Zuwendungen aufgrund des Arbeitsverhältnisses darstellen (Zulagen, Mindestverdienst, Zuteilung von Erzeugnissen des Betriebs, Gewinnbeteiligung).